

MODERN MANAGEMENT

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-243-2-24>

ЗНАЧЕННЯ ФУНКЦІЇ МОТИВАЦІЇ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

THE IMPORTANCE OF THE MOTIVATION FUNCTION IN MODERN MANAGEMENT

Буга О. І.

*кандидат педагогічних наук, старший викладач
кафедри фінансово-економічних дисциплін
Комунального закладу вищої освіти
«Вінницький гуманітарно-педагогічний коледж»
м. Вінниця, Україна*

Oksana Buha

*Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer at the
Department of Financial and Economic Disciplines,
Communal Institution of Higher Education
“Vinnitsa Humanitarian and Pedagogical College”
Vinnitsa, Ukraine*

Сучасний мінливий світ вимагає від кожного працівника швидкої адаптації до його перемін. Спеціалісти переконані в тому, що результативність праці великою мірою залежить від рівня розвитку менеджменту в організаціях. Найкращим прикладом прогресивного розвитку менеджменту можна виділити економіки США, Японії, країн Європи, де і були засновані основні засади менеджменту.

В кінці ХХ століття основна увага була сконцентрована на соціальному аспекті управління: менеджмент був направлений на людину, щоб спонукати її до сумісних дій, робити їх зусилля більш ефективними. Орієнтація на нові умови розвитку суспільного виробництва знайшли відображення в принципах менеджменту, які показують зростаючу роль людини, її професіоналізм, особисті якості,

а також всю систему взаємозв'язків працюючих в організації. Серед найважливіших принципів, які рекомендуються менеджерам, це: доброзичливе відношення до всіх працюючих; відповідальність за успішну діяльність організації; ефективне використання комунікацій (горизонтальних і вертикальних), як всередині організації, так і за її межами; створення атмосфери відкритості, чесності та довіри; сприяння професійному росту підлеглих; прагнення до постійного удосконалення особистої роботи і діяльності організації.

Як відомо, існує кілька функцій менеджменту, одна із яких – функція мотивації працівників.

Протягом багатьох століть керівники застосовували різні засоби зацікавленості людини до праці. Належну увагу цій проблемі приділяли вчені, які постійно досліджували природу мотивації людини до праці. З метою успішного виконання роботи використовують мотивацію – вид управлінської діяльності, який забезпечує спонукання працівників до неї [1, с. 89].

Специфіка мотивації в процесі управління, у порівнянні з іншими функціями управління, полягає в тому що вона стосується психологічних і фізіологічних характеристик і станів як керівника, менеджера, так і підлеглих [2, с. 296].

Мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації [3, с.360]. Поведінка людини визначається мотивами – спонукальна причина, дій і вчинків людини (словник іншомовних слів).

Мотивація передбачає: стимулювання за допомогою зовнішніх факторів (матеріальне й моральне) та мотивування внутрішніх (психологічних) спонукань до праці, але в обох випадках основним є зацікавленість у праці, задоволення від трудової діяльності, потреба в трудовій активності. У західних країнах даній управлінській функції приділяють дуже велику увагу. Мотивація базується на двох категоріях – потреби, які слугують мотивом до дії, і винагорода – все те, що може спонукати людину до дії. Оскільки потреби викликають у людини прагнення до їх задоволення, то менеджери мають створити

таку систему стимулів, яка давала б упевненість у задоволенні потреб за рахунок дій, спрямованих на досягнення цілей організації [1, с. 89].

Отже, ефективність мотивації трудової діяльності в значній мірі залежить від діючої в організації системи мотивації. Сучасний підхід до використання мотивації повинен зводитися до вмілого вибору керівником найдієвіших щодо конкретних виробничих ситуацій та працівників форм винагород та систем стягнень. В цьому і полягає складність врахування і вибору найбільш вагомих мотиваторів трудової діяльності. З врахуванням цього керівник повинен володіти широким низкою стимулів й уміти використовувати їх для спонукання своїх працівників до ефективної праці, які б враховували їх фізіологічні та психологічні потреби.

Література:

1. Гіряк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент у лекційному викладі : навч. посіб. Львів : Українська академія друкарства, 2018. 232 с
2. Мартиненко М. М. Основи менеджменту : підручник. Київ : Каравела, 2005. 496 с.
3. Рульєв В. А. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 312 с.